

ZOOM DE GÉNERO

ESPECIAL SALA CUNA

NOVIEMBRE
2025



“Zoom de Género” es el informe laboral con enfoque de género del OCEC UDP, ChileMujeres y la Cámara de Comercio de Santiago que periódicamente analiza las brechas y detecta fenómenos emergentes, con el propósito de agilizar las respuestas de la sociedad y las autoridades para que las políticas públicas y empresariales se centren en los grupos que más ayuda necesitan.

Equipo de trabajo compuesto por Juan Bravo y Jose Acuña de OCEC UDP y Francisca Jünemann y María José Díaz de ChileMujeres y George Lever de la CCS.

ESPECIAL SALA CUNA

Resumen ejecutivo	2
I. Introducción	4
II. Contexto actual: aspectos laborales y demográficos	4
1. Elevado desempleo femenino	
2. Brechas de género de participación laboral	
3. Elevada informalidad en los trabajos a jornada parcial	
4. Desincentivo a la contratación de mujeres	
5. Percepción de desventaja en el ámbito laboral asociados a tener hijos/as	
6. Envejecimiento de la población y caída de la fecundidad	
III. Efectos positivos sobre la demanda y oferta laboral de mujeres del cambio en la regulación del derecho a sala cuna	8
1. Efectos sobre la demanda	
2. Efectos sobre la oferta	
3. Efectos sobre la composición del empleo	
IV. Impacto sobre el costo salarial por hora en el segmento de asalariados formales del sector privado del cambio de la regulación del derecho a sala cuna	10
V. Potenciales efectos sobre el PIB tendencial del cambio de la regulación del derecho a sala cuna	12
VI. Conclusiones	13

RESUMEN EJECUTIVO

CONTEXTO

El Zoom de Género Especial Sala Cuna analiza los impactos laborales, económicos y de género del proyecto de ley de Sala Cuna (Boletín 14782-13), que busca modificar el actual artículo 203 del Código del Trabajo. La regulación vigente obliga a las empresas con 20 o más trabajadoras a tener o pagar salas cunas, generando costos asociados exclusivamente a la contratación de mujeres, lo que desincentiva su empleo formal y profundiza las brechas de género en participación y en salarios.

El proyecto de ley desvincula el costo de sala cuna de la contratación de mujeres, reemplazando el financiamiento por un aumento de la cotización del 0,3% sobre las remuneraciones de todas las personas, a cargo del empleador. De esto, se rebaja un 0,1% de la cotización actual del seguro de cesantía, por lo que la cotización adicional por concepto de sala cuna queda en un 0,2%. A su vez, extiende el derecho a todas las madres y padres de niñas y niños menores de dos años dependientes, independientes y trabajadores de casa particular formales.

DIAGNÓSTICO

- Elevado desempleo femenino: la tasa de desempleo de mujeres lleva 20 meses consecutivos en niveles de 9% o más.
- Amplias brechas de participación laboral: la tasa de participación laboral femenina (52%) es 21 puntos porcentuales (pp) menor a la masculina (73%), y la brecha se amplía a 37,5 pp entre madres y padres con hijo/as menores de 2 años. Además, esta brecha es más grande mientras menor es el nivel de ingresos, llegando a 57,9 pp en el quintil de menores ingresos.
- Alta informalidad en jornada parcial: las mujeres se emplean en una proporción significativamente mayor que los hombres en empleos a jornada parcial (27,3% y 15,1% respectivamente). Además, el 64,6% de ellas trabaja informalmente, mientras que entre quienes trabajan a jornada completa lo hace el 14,2%.
- Desincentivos a la contratación: la obligación actual de tener o pagar sala cuna que se gatilla al contratar 20 mujeres lleva a muchas empresas, especialmente medianas y pequeñas, a mantenerse por debajo de ese umbral. Los datos muestran que el 44,7% de las empresas medianas tiene menos de 20 trabajadoras, versus sólo 7,4% que tiene menos de 20 hombres; en las grandes, 5,2% tiene menos de 20 mujeres y sólo 1,1% menos de 20 hombres. Además, entre las empresas que ya superaron el umbral, un 26,3% no tiene mujeres contratadas con hijos/as menores de dos años, y en las pequeñas empresas esta cifra llega a 50,5%.
- Percepción de desventaja laboral: hay una mayor proporción de mujeres que hombres que cree que tener hijo/as genera una desventaja en el ámbito laboral. El 62,2% de las mujeres jóvenes está de acuerdo con esta afirmación.
- Tendencias demográficas críticas: Chile registra la tasa de fecundidad más baja de su historia (1,03 hijo/as por mujer)

IMPACTOS ESPERADOS DEL PROYECTO DE LEY DE SALA CUNA:

Sobre la demanda laboral:

- Eliminar el umbral de 20 trabajadoras suprime el principal desincentivo a contratar mujeres, lo que afecta positivamente el empleo de todas las mujeres.
- El desincentivo de la ley vigente a la contratación femenina se focaliza en las mujeres en edad fértil y a jornada parcial. El proyecto de ley al desligar el costo de sala cuna de la contratación de mujeres, elimina o reduce los desincentivos a la contratación de estos grupos.
- Genera al menos dos efectos positivos que elevan el producto tendencial: 1) la reducción de distorsiones en las decisiones de contratación aumenta la eficiencia económica y 2) el aumento de la participación femenina. Lo que en el mediano plazo se traduce en un aumento de la demanda por trabajo, tanto de hombres como de mujeres.
- Al reducir costos relativos de contratación femenina, puede contribuir a disminuir la brecha salarial de género.

Sobre la oferta laboral:

- Aumenta la cobertura de sala cuna a segmentos que hoy no acceden con la actual regulación, estimulando la participación laboral de mujeres de manera formal dependiente e independiente.
- Incentiva la participación femenina al elevar el costo de oportunidad para las mujeres de no participar en el mercado laboral por la reducción de la brecha salarial de género, por un incremento de sus niveles de remuneraciones.

Sobre la composición del empleo:

- Podría generar un incentivo a cotizar a las trabajadoras independientes para poder acceder al derecho a sala cuna.
- Podría ampliar las oportunidades de empleo asalariado formal a jornada parcial, reduciendo el número de mujeres que se insertan forzosamente a trabajos por cuenta propia, los cuales se ejercen mayoritariamente en la informalidad.

Sobre el costo para las empresas

- Aunque implica un aumento de la cotización del 0,2%, el ahorro por concepto de costo salarial que implica la ley vigente de sala cuna para las empresas que hoy pagan sala cuna, compensa completamente este costo a nivel agregado.
- Las medianas y grandes empresas tendrían una reducción neta en el costo salarial por hora, de -0,1% y -0,02% respectivamente.
- Las micro y pequeñas empresas tendrían un aumento neto en el costo salarial por hora de 0,2% y 0,07% respectivamente.

RESUMEN EJECUTIVO

- El monto de la cotización adicional en pesos es de \$1.870 mensuales por trabajador en el caso de las micro y \$2.246 mensuales por trabajador en el caso de las pequeñas (aunque en las pequeñas empresas que ya pagan sala cuna hay efectos contrarrestadores por el ahorro asociado al cambio de financiamiento).
- Así, en las microempresas, al tener desde 1 a 9 personas contratadas, mensualmente tendrían por concepto de cotización un costo adicional que oscilaría entre \$1.870 a \$16.830 dependiendo del número de trabajadores. Y en el caso de la pequeña empresa, al tener de 10 a 49 personas, el costo mensual adicional por cotización estaría entre \$22.460 a \$110.054 en total. Anualmente estos montos para las microempresas oscilarían entre \$22.440 a \$201.960. Y en las pequeñas empresas, entre \$269.520 a \$1.320.648 al año en total.
- Es crucial asegurar que las empresas no tendrán que afrontar costos adicionales al alza de la tasa de cotización de 0,2% para financiar el derecho a sala cuna. Si esto no ocurre, no es posible garantizar que no habrá efectos negativos sobre la generación de empleo asalariado formal en el sector privado. Por eso la importancia que la Comisión Técnica, que crea el proyecto de ley, precise con diferencias geográficas, el monto efectivo a transferir del fondo de sala cuna a las respectivas salas cunas, es decir, que alcance para cubrir el valor real de ellas y no se deba pagar por parte de las empresas una diferencia, para no encarecer la contratación.

Sobre el aumento de la tasa de participación femenina y su impacto en el PIB tendencial

Si se considera un rango de aumento de la tasa de participación femenina entre 0,2 pp y 1,9 pp, usando las cifras de la ENE del INE para el año 2024, se estima un aumento de 15.753 a 144.726 empleos femeninos, equivalente a un alza entre 0,2% a 1,6% del empleo total. Suponiendo una función de producción Cobb-Douglas y usando una participación del trabajo en el PIB de 0,5, tal como lo hace el Banco Central en sus estimaciones del PIB tendencial, el aumento del PIB estaría en un rango entre 0,1% y 0,8%.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente está en discusión el Proyecto de Ley de Sala Cuna (Boletín 14782-13), que busca modificar la actual regulación de este derecho establecida en el artículo 203 del Código del Trabajo el cual establece la obligación de tener o pagar salas cunas a las empresas y organizaciones que cuentan con veinte o más mujeres contratadas. Este diseño genera una serie de consecuencias negativas, entre ellas, encarecer la contratación de mujeres al asociar el costo de sala cuna exclusivamente a ellas, afectando sus posibilidades de empleo formal; contribuir a la existencia de brechas de género salariales; reducir la eficiencia, afectar negativamente la capacidad de crecimiento de mediano plazo, entre otros.

II. CONTEXTO ACTUAL: ASPECTOS LABORALES Y DEMOGRÁFICOS

La actual regulación de sala cuna contribuye, junto con otras normativas laborales, a encarecer en términos relativos la contratación de mujeres, generando efectos negativos sobre la empleabilidad femenina. Este efecto es aún más pernicioso sobre la contratación de mujeres a jornada parcial.

La regulación actual de sala cuna no sólo puede desincentivar la contratación femenina, sino que también afectar negativamente las remuneraciones de las mujeres, ya que eventualmente el empleador puede traspasar los mayores costos de contratar mujeres a través de ofrecerles un menor salario a la hora de la negociación, contribuyendo a generar brechas salariales de género.

Además, el derecho a sala cuna en la actualidad es excluyente: no tienen derecho a sala cuna las madres que trabajan en empresas con menos de veinte mujeres contratadas, los padres, las personas con trabajo independiente, los trabajadores de casa particular y mujeres que se encuentran por encima del 60% más vulnerable.

1- ELEVADO DESEMPLEO FEMENINO

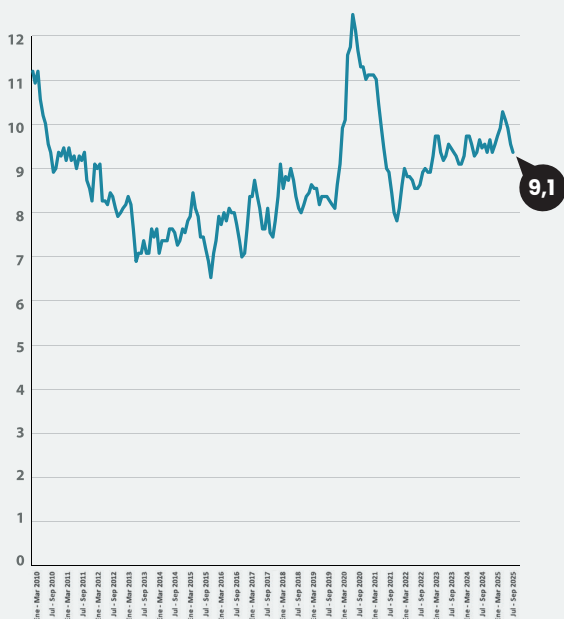
El desincentivo a contratar mujeres generado por la regulación actual de sala cuna se vuelve aún más perjudicial en el actual contexto laboral, en donde llevamos 20 meses consecutivos con la tasa de desempleo femenino en niveles de 9% o más, tal como se observa en la Figura 1.

Así, desligar el costo del derecho a sala cuna de la contratación de mujeres es un paso esencial en el proceso de reducir los mayores costos relativos de contratación de mujeres, fomentando su empleabilidad, lo que se vuelve particularmente acuciante en el contexto actual de elevado desempleo femenino.

2- BRECHAS DE GÉNERO DE PARTICIPACIÓN LABORAL

Según datos de la CASEN 2022, a nivel agregado la tasa de participación entre hombres es de 73% mientras que en el caso de las mujeres dicha tasa alcanza a 52%, lo que se traduce en una brecha de género de participación laboral de 21 puntos porcentuales (pp) en desmedro de las mujeres. Sin embargo, esta brecha es mucho más profunda entre padres y madres con hijos/as de 2 años o menos. Mientras que, entre los padres con hijos/as menores a 2 años la tasa de participación es de 97,3%, en el caso de las madres de hijos/as menores de 2 años esta cifra alcanza a 59,8%, con lo que la brecha asciende a 37,5 pp (Tabla 1) en este segmento.

Figura 1
 Tasa de desempleo de mujeres (%)



Fuente: Elaborado en base a Encuesta Nacional de Empleo del INE

Tasa de participación laboral agregada y por tenencia de hijos/as menores de 2 años según sexo

TABLA 1	Hombres	Mujeres	Brecha
Agregado	73,0	52,0	-21,0
Con hijos menores a 2 años	97,3	59,8	-37,5

Fuente: Elaboración propia en base a datos procesados de la CASEN 2022

Al analizar las cifras de tasa de participación de padres y madres de hijos/as menores de 2 años por quintiles de ingreso autónomo, se observa que la brecha de participación laboral es más grande mientras menor es el nivel de ingresos. En el caso del segundo quintil de menores ingresos la brecha aumenta a 44,1 pp en desmedro de las mujeres mientras que, para el quintil de menores ingresos, esta cifra alcanza a 57,9 pp (Tabla 2).

Tasa de participación laboral de padres y madres de hijos/as menores de 2 años según quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar

TABLA 2	Padres con hijos menores a 2 años	Madres con hijos menores a 2 años	Brecha
Total	97,3	59,8	-37,5
I	94,3	36,4	-57,9
II	97,0	52,9	-44,1
III	97,8	67,1	-30,7
IV	98,7	79,8	-18,9
V	99,3	90,0	-9,3

Fuente: Elaboración propia en base a datos procesados de la CASEN 2022

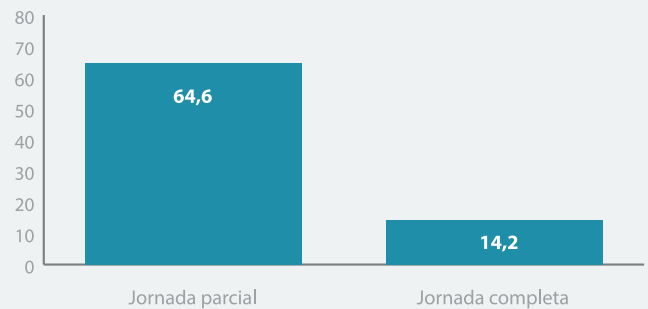
3- ELEVADA INFORMALIDAD EN LOS TRABAJOS A JORNADA PARCIAL

Las cifras muestran que las mujeres se emplean en una proporción significativamente mayor que los hombres en empleos a jornada parcial (30 horas habituales o menos a la semana). Según los datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE, al trimestre julio-septiembre 2025, el 27,3% de las mujeres trabaja en un empleo a jornada parcial mientras que, en el caso de los hombres esta cifra alcanza el 15,1%.

Al analizar las cifras de informalidad, entre las mujeres se observa una diferencia bastante pronunciada entre aquellas que trabajan a jornada parcial y quienes trabajan a jornada completa. La tasa de ocupación informal entre las mujeres que trabajan a jornada parcial asciende a 64,6% mientras que, entre quienes trabajan a jornada completa dicha tasa alcanza el 14,2% (Figura 2).

Figura 2

Tasa de ocupación informal entre mujeres según tipo de jornada (julio - septiembre 2025)



Fuente: Elaboración propia en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo

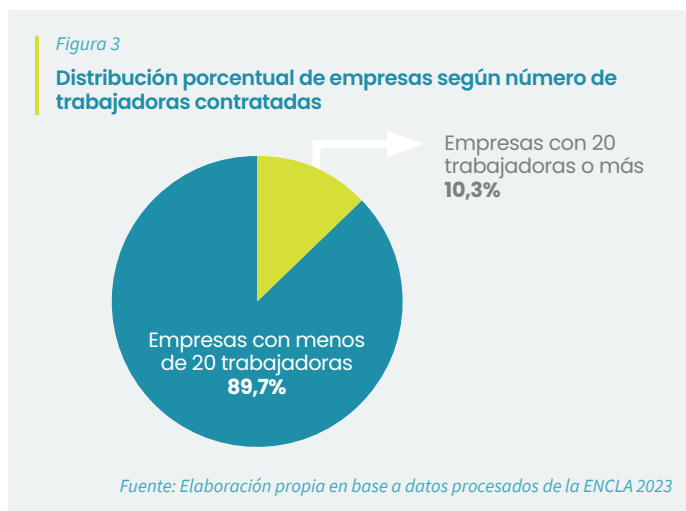
La elevada tasa de ocupación informal entre mujeres que ejercen su empleo a jornada parcial (tanto entre cuenta propia como entre asalariadas del sector privado) está ligada, en parte, a la dificultad de obtener empleos asalariados formales bajo esta modalidad. Esta situación representa un desafío relevante para lograr una inserción laboral de mejor calidad, ya que muchas personas no pueden o no quieren trabajar una jornada completa, pero sí estarían dispuestas a participar en el mercado laboral si pudieran hacerlo bajo un formato de jornada parcial. Sin embargo, dado que hay pocas oportunidades de obtener empleos asalariados formales a jornada parcial, la inserción de quienes buscan trabajar bajo esta modalidad tiende a ocurrir en empleos por cuenta propia, los cuales tienen una altísima tasa de informalidad laboral, o aceptan insertarse en empleos bajo subordinación en condiciones de informalidad laboral a cambio de poder realizar su empleo en un esquema horario que le sea conveniente.

El actual diseño de sala cuna desincentiva con mayor fuerza la contratación de mujeres a jornada parcial, pues ellas trabajan una menor cantidad de horas en la organización, pero en la norma son contabilizadas igual que una mujer que trabaja a tiempo completo, lo que encarece relativamente más la contratación de las mujeres que trabajan a jornada parcial en comparación a las que lo hacen a jornada completa. Así, para una empresa que está planificando sus decisiones de contratación no es lo mismo contratar 10 mujeres a jornada completa que 20 mujeres a jornada parcial, porque en el primer caso no están obligadas a otorgar sala cuna, mientras que en el segundo caso sí lo están.

4- DESINCENTIVO A LA CONTRATACIÓN DE MUJERES

El diseño actual de la legislación de sala cuna, al establecer un umbral de 20 mujeres contratadas para que se gatille la obligación a las empresas de tener o pagar sala cuna, provoca que las empresas eviten contratar a 20 mujeres o más. Este desincentivo a la contratación afecta a todas las mujeres, independiente de que estén o no en edad fértil, de su jornada o cualquier otra característica. En consecuencia, las empresas que aún están por debajo del umbral tienen un desincentivo a contratar mujeres en general.

Las cifras procesadas de la ENCLA 2023 muestran que sólo el 10,3% de las empresas cuenta con 20 o más mujeres contratadas como se observa en la Figura 3.



En las empresas medianas y grandes es mayor el porcentaje de empresas que tiene menos de 20 mujeres contratadas en comparación con las que cuentan con menos de 20 hombres contratados, como se observa en la Tabla 3. Así, en las empresas medianas (con 50 a 199 trabajadores/as) el 44,7% tiene menos de 20 trabajadoras contratadas, mientras que sólo el 7,4% presenta menos de 20 hombres contratados. Por su parte, en las empresas grandes (que tienen 200 o más trabajadores/as contratados) el 5,2% tiene menos de 20 mujeres contratadas y apenas el 1,1% tiene menos de 20 hombres contratados. La comparación es útil porque la regulación actual no genera costos asociados a sala cuna por contratar hombres independiente de su cantidad, mientras que sí los puede generar si la empresa contrata 20 mujeres o más. Si bien estas cifras no permiten establecer causalidad, el hecho que sea mayor la proporción de empresas medianas y grandes que contratan menos de 20 trabajadoras que la proporción de estas empresas que contratan menos de 20 trabajadores hombres es consistente con el desincentivo que la legislación genera para contratar 20 mujeres o más en una empresa.

Porcentaje de empresas medianas y grandes que tienen menos de 20 mujeres contratadas y menos de 20 hombres contratados

TABLA 3	% de empresas con menos de 20 mujeres contratadas	% de empresas con menos de 20 hombres contratados
Mediana	44,7	7,4
Grande	5,2	1,1

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la ENCLA 2023

El hecho de que una empresa haya superado el umbral de 19 mujeres contratadas no implica que en dicha empresa ya no existan desincentivos a la contratación femenina bajo la regulación actual. La diferencia es que, en este caso, el desincentivo a la contratación femenina se focaliza en aquellas mujeres en edad fértil. Ello ocurre porque, dado que, en este caso, la empresa ya superó el umbral de 19 trabajadoras, el contratar nuevas trabajadoras que no estén en edad fértil no afectará la obligación de tener que otorgar el beneficio de sala cuna, pues la empresa ya está obligada a ello, independiente de que la contrate o no. Sin embargo, al contratar a nuevas mujeres en edad fértil, cada mujer adicional contratada que tenga hijos/as implica para la organización el tener que incurrir en un costo adicional por otorgar el derecho de sala cuna a dicha trabajadora. En consecuencia, en la actualidad, en las empresas que ya superaron el umbral de 19 trabajadoras, hay un desincentivo a la contratación de mujeres en edad fértil, porque en el caso de que tengan hijos/as incurrirán en un costo adicional por sala cuna por cada nuevo niño/a nacido/a.

Los datos procesados de la ENCLA 2023 muestran que, entre las empresas que tienen 20 trabajadoras o más, el porcentaje de empresas que no tiene contratadas a mujeres con hijos/as de 2 años o menos aumenta entre las empresas pequeñas, tal como se observa en la Tabla 4¹. Entre todas las empresas con 20 trabajadoras o más, el 26,3% no tiene contratadas trabajadoras con hijos/as menores de 2 años. Entre las empresas pequeñas que tienen 20 o más trabajadoras, el 50,5% no tiene contratadas mujeres con hijos/as menores de 2 años, lo que implica que en esas empresas, a pesar de que bajo la legislación actual estarían obligadas a otorgar el derecho de sala cuna si contrataran a una mujer que esté en dicha situación, en la práctica no están incurriendo en dicho costo al no tener contratada a ninguna mujer con hijos/as menores de 2 años. En las empresas medianas con 20 trabajadoras o más sólo el 18,3% no tiene contratadas mujeres con hijos/as menores de años, mientras que en las empresas grandes con 20 trabajadoras o más esta cifra baja al 11,8%.

¹La ENCLA 2023 considera como microempresas a las empresas tienen menos de 10 trabajadores, como pequeña empresa a las que tienen entre 10 a 49 trabajadores, como mediana empresa a las que tienen 50 a 199 trabajadores y como gran empresa a las que tienen 200 trabajadores o más.

Este patrón es esperable, puesto que las empresas de menor tamaño tienen menos espaldas financieras, por lo que, si están obligadas a incurrir en el costo del derecho a sala cuna por contratar a una mujer con hijos/as menores de 2 años, es más probable que eviten contratarlas en comparación a empresas de mayor tamaño.

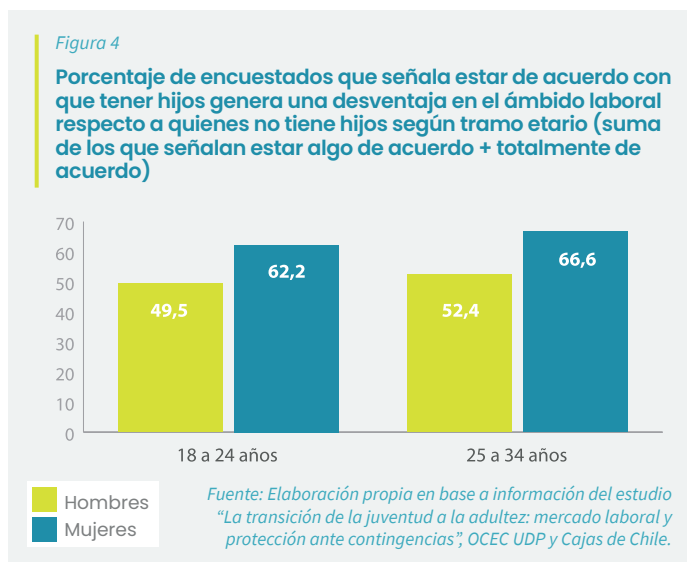
Porcentaje de empresas con 20 o más trabajadoras que no tenía contratadas trabajadoras con hijos/as menores de 2 años

TABLA 4	
Total empresas con 20 trabajadoras o más	26,3
Pequeña	50,5
Mediana	18,3
Grande	11,8

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la ENCLA 2023

5- PERCEPCIÓN DE DESVENTAJA EN EL ÁMBITO LABORAL ASOCIADO A TENER HIJOS(AS)

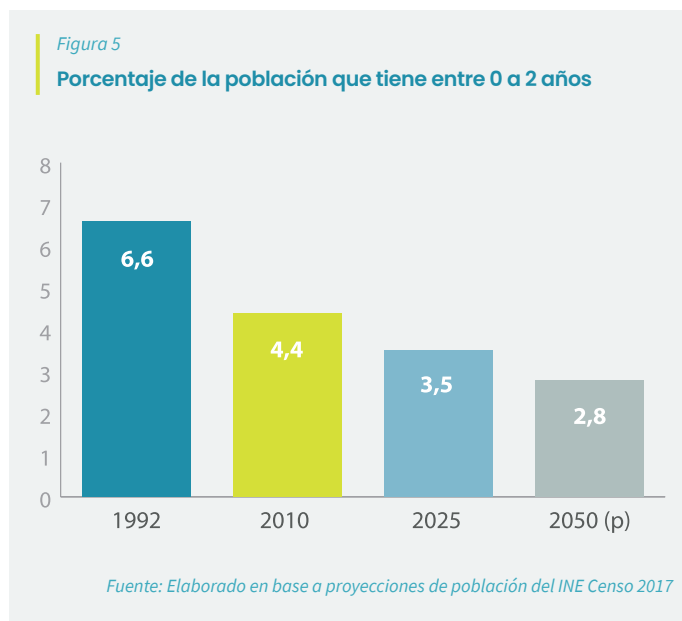
Según una encuesta realizada a trabajadores asalariados formales en el estudio de Acuña y Bravo (2025), al preguntar a jóvenes (18 a 24 años) y adultos jóvenes (25 a 34 años) respecto al grado en que está de acuerdo si el hecho de tener hijos/as genera una desventaja en el ámbito laboral respecto a quienes no los tienen. Los resultados, que se presentan en la Figura 4, muestran que hay una mayor proporción de mujeres en comparación a los hombres que están de acuerdo con esta afirmación, aunque en ambos grupos dicha proporción es alta. Entre los jóvenes, el 62,2% de las mujeres señala estar de acuerdo con que tener hijos/as genera una desventaja en el ámbito laboral y en el caso de los hombres, la cifra es de 49,5%. En el caso de adultos jóvenes el 66,6% de las mujeres está de acuerdo con esta afirmación y en el caso de los hombres esta cifra alcanza a 52,4%.



6- ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN Y CAÍDA DE LA FECUNDIDAD

Las cifras provisionales para el año 2024 indican que la tasa global de fecundidad se redujo a 1,03 hijos/as promedio por mujer, la más baja en la historia de Chile. El proceso de envejecimiento de la población se ha traducido en una baja de la proporción de la población de 0 a 2 años, tal como se observa en la Figura 5. Así, en 1992 el 6,6% de la población tenía entre 0 a 2 años, cifra que se redujo a 4,4% en 2010 y a 3,5% en 2025. Las estimaciones indican que esta cifra bajará a 2,8% hacia 2050.

Si bien la disminución de la natalidad y la fecundidad tiene diversas causas, el hecho de que las leyes laborales asociadas al cuidado encarezcan la contratación femenina, generando brechas de género de empleabilidad y salariales, puede contribuir al desincentivo a tener hijos/as. Como se señaló previamente, las cifras muestran que la mayoría de las mujeres jóvenes y adultas jóvenes considera que tener hijos/as genera una desventaja en el ámbito laboral respecto a quienes no tienen hijos/as. En la medida que no cambiemos esta realidad es muy difícil que se puedan revertir estas tendencias demográficas.

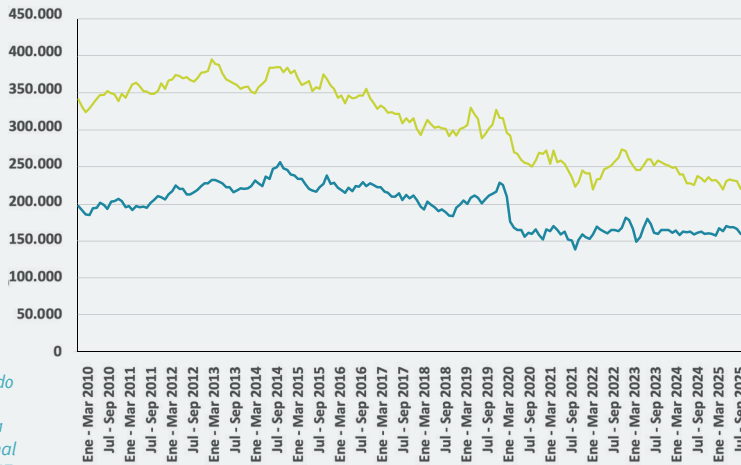


Debido a los cambios demográficos el número de asalariados formales del sector privado de 45 años o menos que viven en hogares con presencia de menores entre 0 a 2 años muestra una clara tendencia a la baja, que comenzó alrededor de 2015, tal como se observa en la Figura 6.

Este antecedente es relevante a considerar desde el punto de vista del gasto fiscal de una reforma a la regulación de sala cuna, pues, a diferencia de gastos relacionados a áreas como salud o pensiones que tienen una presión alcista hacia el futuro, en este ámbito la situación es más bien la contraria, al menos en el corto plazo.

Figura 6

Asalariados formales del sector privado de 45 años o menos que viven en hogares con presencia de niños de 0 a 2 años



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

III. EFECTOS POSITIVOS SOBRE LA DEMANDA Y OFERTA LABORAL DE MUJERES DEL CAMBIO EN LA REGULACIÓN DEL DERECHO A SALA CUNA

El proyecto de ley en trámite Boletín 14782-13 “Indicación sustitutiva al proyecto de ley que equipara el derecho de sala cuna para las trabajadoras, los trabajadores y los independientes que indica, en las condiciones que establece, modifica el Código del Trabajo para tales efectos y crea un fondo solidario de sala cuna” de fecha 3 de octubre de 2025, tiene como principales contenidos:

- 1- Cambia el costo directo de salas cunas desde la mujer número veinte contratada por un pago indirecto a través de una cotización a cargo del empleador/a por toda persona contratada.
- 2- Crea el fondo de sala cuna integrado por las cotizaciones y aportes del fisco.
- 3- Extiende el derecho a todas las madres y padres trabajadores dependientes, independientes y de casa particular.
- 4- Crea la Comisión de Financiamiento y Sostenibilidad, la cual en un informe periódico debe señalar los “costos razonables y efectivos de la provisión del servicio de sala cuna”. Emite informe para que el Ministerio de Hacienda establezca por decreto los montos a transferir a las salas cunas.
- 5- El derecho se puede ejercer en salas cunas privadas y públicas. Las salas cunas deben tener autorización de funcionamiento y transitar en un plazo determinado hacia el reconocimiento oficial, lo que significa que las privadas deben dejar de tener fines de lucro.

El cambio en el actual diseño de sala cuna genera una serie de efectos sobre la demanda y la oferta laboral femenina, que es útil discutir como marco ordenador del análisis.

EFECTOS SOBRE LA DEMANDA:

- ◆ El diseño actual de la legislación de sala cuna, al establecer un umbral de 20 mujeres contratadas para que se gatille la obligación a las empresas de tener o pagar sala cuna, provoca que las empresas eviten contratar a 20 mujeres o más. Este desincentivo a la contratación afecta a todas las mujeres, independiente de que estén o no en edad fértil, de su jornada o cualquier otra característica. En consecuencia, las empresas que aún están por debajo del umbral tienen un desincentivo a contratar mujeres en general. El proyecto de ley elimina dicho umbral, desligando el costo de otorgar el derecho de sala cuna a la contratación de mujeres. Por tanto, un primer efecto positivo del proyecto de ley sería terminar con un desincentivo legal a la contratación de mujeres, afectando positivamente la empleabilidad femenina en general.
- ◆ El hecho de que una empresa haya superado el umbral de 19 mujeres contratadas no implica que en dicha empresa ya no existan desincentivos a la contratación femenina bajo la regulación actual. La diferencia es que, en este caso, el desincentivo a la contratación femenina se focaliza en aquellas mujeres en edad fértil. Ello ocurre porque, dado que, en este caso, la empresa ya superó el umbral de 19 trabajadoras, el contratar nuevas trabajadoras que no estén en edad fértil no afectará la obligación de tener que otorgar el beneficio de sala cuna, pues la empresa ya está obligada a ello, independiente de que la contrate o no. Sin embargo, al contratar a nuevas mujeres

en edad fértil, cada mujer adicional contratada que tenga hijos/as implicará para la organización el tener que incurrir en un costo adicional por tener o pagar sala cuna a dicha trabajadora. En consecuencia, en la actualidad, en las empresas que ya superaron el umbral de 19 trabajadoras hay un desincentivo a la contratación de mujeres en edad fértil, porque en el caso de que tengan hijos/as incurrirán en un costo adicional por sala cuna por cada nuevo niño/a nacido/a. El proyecto de ley, al desligar el costo de la sala cuna de la contratación de mujeres, elimina o reduce este desincentivo a la contratación de este segmento de mujeres.

◆ El actual diseño de sala cuna desincentiva con mayor fuerza la contratación de mujeres a jornada parcial, pues ellas trabajan una menor cantidad de horas en la organización, pero en la norma son contabilizadas igual que una mujer que trabaja a tiempo completo, lo que encarece relativamente más la contratación de las mujeres que trabajan a jornada parcial en comparación a las que lo hacen a jornada completa. Así, para una empresa que está planificando sus decisiones de contratación no es lo mismo contratar 10 mujeres a jornada completa que 20 mujeres a jornada parcial, porque en el primer caso no están obligadas a otorgar sala cuna, mientras que en el segundo caso sí lo están. El proyecto de ley, al eliminar el umbral de 20 mujeres, reduce el desincentivo a la contratación de mujeres a jornada parcial, permitiendo que más mujeres puedan acceder a empleos asalariados a jornada parcial en condiciones de formalidad.

◆ El proyecto de ley genera al menos 2 efectos positivos que elevan el producto tendencial: 1) la reducción de distorsiones en las decisiones de contratación aumenta la eficiencia económica y 2) el aumento de la participación femenina. Este efecto positivo sobre el producto en el mediano plazo se traduce en un aumento de la demanda por trabajo, tanto de hombres como de mujeres.

◆ Cuando las leyes laborales encarecen la contratación femenina, tal como ocurre con la actual regulación de sala cuna, los empleadores pueden optar por evitar contratar mujeres para evitar los costos ligados a su contratación, generando brechas de género de empleabilidad en desmedro de las mujeres, tal como fue explicado en los puntos anteriores. Sin embargo, en vez de no contratar mujeres los empleadores pueden eventualmente traspasar los mayores costos de contratar mujeres a través de ofrecerles un menor salario a la hora de la negociación. Así, el diseño actual de la regulación de sala cuna también puede contribuir a las brechas de género salariales en desmedro de las mujeres, en la medida que el mayor costo relativo de contratar mujeres es traspasado por las empresas a las trabajadoras negociando salarios menores a los que les ofrecería a un hombre por el mismo trabajo (en la medida que no estén afectos al salario mínimo, pues en este caso el empleador no puede traspasar el mayor costo a través de menores remuneraciones). Así, el proyecto de ley podría contribuir a reducir las brechas de género salariales.

EFFECTOS SOBRE LA OFERTA:

◆ El proyecto de ley aumenta la cobertura de sala cuna a segmentos que hoy no acceden con la actual regulación. Esto puede estimular la participación laboral de mujeres que quisieran trabajar pero que en el escenario actual no tienen acceso, ya sea porque la modalidad laboral que querrían ejercer no tiene garantizado el derecho a sala cuna o porque no pertenecen al 60% más vulnerable y, por ende, no tienen garantizado el acceso a sala cuna pública gratuita. En este sentido hay que considerar 2 casos en los que podría ocurrir un aumento de la participación femenina:

- 1- Mujeres fuera de la fuerza laboral que desean trabajar en forma independiente y no pertenecen al 60% más vulnerable o que sí pertenecen al 60% más vulnerable pero en la actualidad el acceso a una sala cuna pública se dificulta (por ejemplo, por razones geográficas).
- 2- Mujeres fuera de la fuerza laboral que desean trabajar en forma dependiente y no pertenecen al 60% más vulnerable o que sí pertenecen al 60% más vulnerable pero en la actualidad el acceso a una sala cuna pública se dificulta (por ejemplo, por razones geográficas), pero que tienen incertidumbre respecto a si recibirán el derecho de sala cuna porque no está garantizado que ingresen a una organización que supere el umbral de 19 trabajadoras contratadas.

◆ La reducción de la brecha salarial de género asociada a la eliminación de las distorsiones generadas por la regulación actual debiera traducirse en un incremento del nivel de remuneraciones para mujeres. Esto puede incentivar la participación femenina, al elevar el costo de oportunidad para las mujeres de no participar en el mercado laboral.

EFFECTOS SOBRE LA COMPOSICIÓN DEL EMPLEO:

◆ En el caso de trabajadores independientes hombres o mujeres que no cotizan el hecho de poder acceder al derecho de sala cuna podría generar un incentivo a cotizar para poder obtenerlo, elevando la prevalencia de ocupados que cotizan.

◆ Al eliminar la distorsión asociada al umbral de 20 trabajadoras o más se reduce el desincentivo a la contratación de mujeres a jornada parcial, lo que podría traducirse en mayores oportunidades de empleos asalariados formales en el sector privado de jornada parcial, reduciendo la cantidad de mujeres que se insertan forzosamente en empleos por cuenta propia para poder trabajar a jornada parcial, los cuales se ejercen mayoritariamente en la informalidad laboral.



IV. IMPACTO SOBRE EL COSTO SALARIAL POR HORA EN EL SEGMENTO DE ASALARIADOS FORMALES DEL SECTOR PRIVADO DEL CAMBIO EN LA REGULACIÓN DE SALA CUNA

Uno de los aspectos discutidos de este proyecto dice relación con el eventual impacto sobre el costo salarial por hora y, a través de ello, sobre el empleo asalariado formal en el sector privado.

La conformación del Fondo de Sala Cuna en el proyecto de reforma implica una cotización adicional de 0,2% sobre las remuneraciones de los trabajadores hasta el tope máximo imponible, de cargo del empleador o empleadora.

Sin embargo, este no es el aumento final del costo salarial por hora para el segmento de asalariados formales del sector privado. Es necesario considerar que algunas empresas ya están obligadas a entregar el derecho de sala cuna de acuerdo a la normativa actual -sea teniendo sus propias salas cunas, pagando una sala cuna externa o entregando un bono compensatorio- y otras lo entregan a pesar de no estar obligadas. Todas ellas tendrían un ahorro de costos en caso de aprobarse el proyecto de ley por el cambio en la forma de financiamiento, que debe descontarse del cálculo del aumento del costo salarial por hora. Considerar este efecto contrarrestador sobre el costo salarial por hora es clave, puesto que de lo contrario se sobreestima el eventual efecto negativo sobre el empleo asalariado formal en el sector privado asociado a esta reforma.

Para implementar el cálculo se puede considerar el costo asociado a sala cuna por cada trabajadora como un costo adicional a la remuneración que se le paga a dicha trabajadora. Así, por cada trabajadora contratada que recibe el derecho de sala cuna el empleador paga su remuneración bruta más el costo de sala cuna asociado a dicha trabajadora.

Considerando lo anterior, para calcular el monto del ahorro en el costo salarial por hora por este motivo se realizan varios pasos. En base a datos procesados de la ENCLA 2023 se obtiene que 57.549 trabajadoras (asalariadas formales del sector privado) recibieron el derecho de sala cuna por parte de sus empleadores a través de sus distintas modalidades (sala cuna de la empresa, sala cuna externa, bono compensatorio y otras), lo que equivale al 3,1% de las mujeres asalariadas formales del sector privado y al 1,2% de todos los trabajadores asalariados formales del sector privado. La Tabla 5 presenta el porcentaje que representan las trabajadoras que reciben el derecho de sala cuna respecto al total de asalariados formales del sector privado del segmento respectivo y respecto al total de los asalariados formales del sector privado de toda la economía. Este es un ingrediente necesario para los cálculos posteriores.

Trabajadoras que reciben el derecho de sala cuna como porcentaje de los asalariados formales del segmento respectivo y como porcentaje del total de asalariados formales del sector privado de la economía

TABLA 5	Mujeres que reciben beneficio de sala cuna como % del total de asalariados formales del segmento respectivo	Mujeres que reciben beneficio de sala cuna como % del total de asalariados formales del sector privado de la economía
Total	1,2	1,2
Pequeña	0,8	0,2
Mediana	1,3	0,3
Grande	1,4	0,7

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la ENCLA 2023

Además, en base a los datos procesados de la ENCLA 2023 se estima el costo mensual promedio por trabajador para la empresa por el derecho de sala cuna otorgado por los empleadores. El monto en promedio es de \$245.684, el cual es de \$243.762 en la gran empresa, de \$271.120 en la mediana empresa y de \$220.737 en la pequeña empresa.

La Tabla 6 muestra, sólo con propósitos informativos el costo mensual promedio por trabajador para la empresa por concepto de sala cuna, desglosada según las actuales modalidades de sala cuna. Sin embargo, para efectos del cálculo se usará la cifra de costo mensual promedio efectiva por trabajador por tamaño de empresa señalada previamente.

Costo mensual promedio por trabajador por concepto de sala cuna según modalidad

TABLA 6	Modalidad	Monto en \$
	Total	\$245.684
	Sala cuna de la empresa	\$309.368
	Sala cuna externa	\$340.780
	Bono	\$207.144

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la ENCLA 2023

Para calcular el monto del ahorro en el costo salarial por hora por cada trabajadora que recibe actualmente el derecho obtenido por el cambio en el mecanismo de financiamiento lo ideal sería poder tener una métrica de las remuneraciones pagadas para ese segmento de trabajadoras, pero la ENCLA 2023 no dispone de dicha información. Dado lo anterior se calcula el ingreso de la ocupación principal usando la ESI 2024 del INE de las mujeres asalariadas formales del sector privado de 46 años o menos y que viven en hogares con presencia de menores de 2 años (es decir, de 0, 1 y 2 años) desglosado por tamaño de empresa. Dado que la ESI del INE entrega ingresos netos, se utiliza el criterio del INE de considerar como descuentos legales el 18,7% de la remuneración bruta para obtener la remuneración bruta de mujeres asalariadas formales del sector privado de 46 años o menos y que viven en hogares con presencia de menores de 2 años desglosado por tamaño de empresa. Las estimaciones arrojan una remuneración bruta promedio para trabajadoras con estas características de \$1.154.443 en la pequeña empresa, de \$914.749 en la mediana empresa y de \$1.306.480 en la gran empresa.

Dado lo anterior, se estima que el cambio en la forma de financiar el deber de sala cuna podría implicar una reducción del costo salarial por hora de 16,1% entre las asalariadas formales del sector privado que ejercen efectivamente el derecho de sala cuna en la pequeña empresa, de 22,9% en el segmento de la mediana empresa y de 15,7% en el de la pequeña empresa.

Con ello es posible calcular la reducción del costo salarial por hora asociado a las empresas que actualmente cumplen el deber de sala cuna y que dejarían de gastar esos recursos por el cambio en la forma de financiamiento. Se estima una reducción del costo salarial por hora por el ahorro asociado al cambio en la forma de financiar el derecho de sala cuna de 0,2% en el empleo asalariado formal en el sector privado a nivel agregado.

La Tabla 7 contrasta el aumento del costo salarial por hora asociado al aumento de la cotización de 0,2% adicional con la reducción del costo salarial por hora por el cambio en la forma de financiar el deber de sala cuna para el empleo asalariado formal en el sector privado a nivel agregado y desglosado por tamaño de empresa. Con ello, se obtiene el cambio porcentual neto en el costo salarial por hora asociado a la reforma al sistema de sala cuna.

Efecto porcentual neto sobre el costo salarial por hora en el empleo asalariado formal en el sector privado (total y desglosado por tamaño de empresa)

TABLA 7	Alza porcentual del costo salarial por hora por aumento de cotización	Reducción porcentual del costo salarial por hora por cambio en el mecanismo de financiamiento	Efecto porcentual neto sobre el costo salarial por hora
Total	0,20	0,20	0
Micro	0,20	0,00	0,20
Pequeña	0,20	0,13	0,07
Mediana	0,20	0,30	-0,10
Grande	0,20	0,22	-0,02

Fuente: Cálculos propios en base a datos procesados de la ENCLA 2023 y de la Encuesta Suplementaria de Ingresos 2024 del INE

Como se aprecia en la Tabla 7, para el empleo asalariado formal en el sector privado a nivel agregado el alza porcentual del costo salarial por hora asociado al aumento de la cotización de 0,2% adicional es contrarrestada en su totalidad por el ahorro asociado al cambio en el mecanismo de financiamiento. En consecuencia, la variación del costo salarial por hora a nivel agregado es nula para el empleo asalariado formal en el sector privado. Esto se debe a que, aunque las mujeres que tienen el derecho a sala cuna sólo representan el 1,2% del empleo asalariado formal en el sector privado, los montos de reducción del costo salarial por hora para este segmento de trabajadoras asociado al cambio en el mecanismo de financiamiento de la sala cuna son bastante importantes, permitiendo que a nivel agregado el alza del costo salarial por hora sea nula.

Sin embargo, por tamaño de empresa hay diferencias. En la microempresa no existe un ahorro de costos, puesto que estas empresas en la actualidad no están sujetas a la obligación de otorgar sala cuna, con lo que en este segmento de empresas el alza del costo salarial por hora es 0,2%. Por su parte, en el segmento de pequeñas empresas el ahorro no alcanza a compensar el alza de costos asociado al aumento de la cotización, con lo que se estima un alza del costo salarial por hora de 0,07% en este segmento de empresas. En cambio, tanto la mediana empresa como la gran empresa tendrían una reducción neta en el costo salarial por hora, dado que el ahorro de costos por el cambio en el mecanismo de financiamiento supera al alza del costo salarial por hora por el aumento de la tasa de cotización.



También es importante cuantificar cuánto representa en pesos el componente del alza de la cotización adicional de 0,2%. En base a datos de la ESI 2024 del INE se estima (utilizando el criterio del INE de considerar como descuentos legales el 18,7% de la remuneración bruta) un ingreso de la ocupación principal bruto de \$935.236 en la microempresa, con lo que el monto en pesos de la cotización adicional sería de \$1.870 por trabajador en este segmento de empresas. En el caso de la pequeña empresa se estima un ingreso de la ocupación principal bruto de \$1.122.771 en la pequeña empresa, con lo que el monto en pesos de la cotización adicional sería de \$2.246 por trabajador en este segmento de empresas.

Así, en las microempresas, al tener desde 1 a 9 personas contratadas, mensualmente tendrían por concepto de cotización un costo adicional que oscilaría entre \$1.870 a \$16.830 dependiendo del número de trabajadores. Y en el caso de la pequeña empresa, al

tener de 10 a 49 personas, el costo mensual adicional por cotización estaría entre \$22.460 a \$110.054 en total. Anualmente estos montos para las microempresas oscilarían entre \$22.440 a \$201.960. Y en las pequeñas empresas, entre \$269.520 a \$1.320.648 al año en total.

Con todo, es muy importante acotar que, en la medida que las empresas deban incurrir en un costo adicional en caso de que el Fondo de Sala Cuna no logre cubrir los costos asociados al derecho a Sala Cuna, esto se traduciría en un alza de los costos de contratación, elevando las estimaciones de costo salarial neto obtenidas en la Tabla 7ⁱⁱ. Por eso la importancia que la Comisión Técnica que crea el proyecto de ley, precise con diferencias geográficas el monto efectivo a transferir del fondo de sala cuna a las salas cunas, es decir que alcance para cubrir el valor real de ellas y no se deba pagar por parte de las empresas una diferencia para no encarecer la contratación.

V. POTENCIALES EFECTOS EN EL AUMENTO LA TASA DE PARTICIPACIÓN FEMENINA Y SU IMPACTO EN EL PIB TENDENCIAL DEL CAMBIO EN LA REGULACIÓN DEL DERECHO A SALA CUNA

Las cifras de la CASEN 2022 indican que las madres de hijos/as menores de 2 años que están fuera de la fuerza laboral por razones familiares permanentes (cuidado de personas dependientes y quehaceres del hogar) y que no envían a su hijo/a a sala cuna por razones distintas a no querer enviarlo de manera voluntariaⁱⁱⁱ, representaron el 1,9% de la población de mujeres en edad de trabajar. Si se considera al mismo segmento de mujeres pero que además declara estar disponible para comenzar a trabajar de inmediato (a pesar de no haber buscado empleo), este grupo representa el 0,2% de la población de mujeres en edad de trabajar.

Aunque es muy difícil de estimar el aumento de participación femenina asociado a reformar la actual regulación del sistema de sala cuna, calcular el peso de estos segmentos es relevante pues arroja un potencial de aumento de la participación femenina asociado a una reforma al actual sistema de sala cuna al considerar a aquellas mujeres que podrían modificar sus decisiones en materia de participación laboral producto de la reforma por el aumento de la cobertura de este derecho^{iv}.

Si se considera un rango de aumento de la tasa de participación femenina entre 0,2 pp y 1,9 pp, usando las cifras de la ENE del INE para el año 2024, se estima un aumento de 15.753 a 144.726 empleos femeninos^v, equivalente a un alza entre 0,2% a 1,6% del empleo total.

Suponiendo una función de producción Cobb-Douglas y usando una participación del trabajo en el PIB^{vi} de 0,5, tal como lo hace el Banco Central en sus estimaciones del PIB tendencial, el aumento del PIB estaría en un rango entre 0,1% y 0,8%.

Aunque este cálculo es tentativo, el mensaje de fondo es que este efecto positivo también debe ser considerado a la hora de evaluar los efectos sobre la creación de empleo del proyecto de ley que reforma la actual regulación de sala cuna desligando el costo de este derecho de la contratación de mujeres. Además, este cálculo no incorpora los efectos positivos relacionados a la mejoría de eficiencia debido a que la reforma a la actual regulación de sala cuna reduce las distorsiones en las decisiones de contratación ni tampoco incorpora los efectos positivos en empleabilidad femenina asociados a la reducción de los desincentivos a la demanda por trabajo femenino. Todos estos efectos implican mayor empleo y mayor producto. Omitirlos en el análisis implica necesariamente una subestimación de los impactos positivos de esta reforma y, por ende, a conclusiones erradas respecto a su impacto en la economía.

De igual manera, el aumento del PIB tiene un efecto positivo sobre la recaudación fiscal, con lo que los efectos positivos que ocasiona la reforma contribuirían a financiarla.

^vAl respecto es importante acotar que si bien la modalidad de bono compensatorio se usa extendidamente en la actualidad, con la reforma su uso debería reducirse significativamente. El bono compensatorio es solo una posibilidad de acuerdo entre empleador y trabajador y que además es de carácter excepcional según la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, que lo permite en determinados casos (trabajos nocturnos, localidad sin establecimientos que tengan autorización del Ministerio de Educación, en faenas mineras apartadas de centros urbanos cuando viven separados de sus hijos en los campamentos, cuando las condiciones y problemas de salud médicos del niño aconsejan no enviarlo a una sala cuna). En la actualidad una porción relevante de las empresas que están obligadas a otorgar el derecho a sala cuna, en la práctica, han usado este mecanismo, a pesar de ser de carácter excepcional, para dar cumplimiento a la obligación de sala cuna. Sin embargo, con la reforma que establece el pago de la cotización para el fondo de Sala Cuna, las empresas ya no tendrán el incentivo a recurrir a pactar bonos compensatorios de manera generalizada con el fin de dar cumplimiento a la obligación de sala cuna, permitiendo que su eventual uso sea de carácter excepcional, en línea con el espíritu de la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo (Dictamen 6758/86 de 24 de diciembre de 2015).

ⁱⁱⁱSe consideran como razones voluntarias para no querer enviar al hijo a sala cuna si declara que: 1) no es necesario que asista a esta edad, 2) desconfía del cuidado que recibiría, 3) se enfermaría mucho y 4) dada su discapacidad prefiere que no asista.

^{iv}Como se mencionó anteriormente, la participación femenina también puede aumentar a nivel más general por la reducción de las brechas de género salariales, pero este efecto no se considera en el cálculo.

^vCálculo basado en las cifras promedio 2024. Para calcular el número de empleos adicionales que significaría aumentar la tasa de participación femenina en el rango indicado, se utiliza la tasa de desempleo femenina promedio de 2024 para ajustar el incremento de la fuerza laboral de mujeres y obtener así el aumento de ocupadas.

^{vi}La participación del trabajo en el PIB es el porcentaje que representa el total de ingresos del factor trabajo en el PIB

VI. CONCLUSIONES

Los antecedentes presentados en este informe indican que, a nivel agregado, el proyecto de ley que reforma la actual normativa desligando el costo del derecho a sala cuna de la contratación de mujeres tiene efectos positivos sobre la generación de empleo asalariado formal en el sector privado y el PIB, puesto que el alza del costo salarial por el aumento de la tasa de cotización es compensado por el ahorro de los empleadores en el segmento de trabajadoras que actualmente reciben el derecho a sala cuna.

Además, se producen efectos positivos sobre el empleo y el PIB por el potencial aumento de la tasa de participación laboral femenina. El no considerar los beneficios positivos sobre la economía de esta reforma puede llevar a concluir erróneamente que la medida genera efectos netos negativos sobre el empleo y a sobreestimar el costo fiscal asociado al no considerar los efectos positivos sobre la recaudación del aumento del PIB que conlleva mejorar el diseño de la regulación del derecho a sala cuna.

Con todo, si bien en la mediana empresa como la gran empresa tendrían una reducción neta en el costo salarial por hora, dado que el ahorro de costos por el cambio en el mecanismo de financiamiento supera al alza del costo salarial por hora por el aumento de la tasa de cotización es necesario considerar dos aspectos respecto a los antecedentes expuestos.

El primero es que, efectivamente, la medida produciría un incremento del costo salarial por hora en las micro y pequeña empresas, con mayor fuerza entre las primeras. Aunque el aumento del PIB que generaría la reforma podría eventualmente llegar a contrarrestar el efecto negativo sobre la demanda por empleo asalariado formal en las empresas de menor tamaño, este aumento del PIB es incierto, mientras que el alza del costo salarial por hora es cierta. En este sentido, considerar algún tipo de medida paliativa para las empresas de menor tamaño en forma transitoria podría contribuir a evitar eventuales efectos negativos sobre la generación de empleo asalariado formal en este grupo de empresas. Como se señaló, el costo mensual en pesos por trabajador asociado a la cotización adicional sería de \$1.870 en la microempresa y de \$2.246 en la pequeña empresa (aunque en las pequeñas empresas que ya pagan sala cuna hay efectos contrarrestadores por el ahorro asociado al cambio de financiamiento).

El segundo aspecto a considerar es que es crucial asegurar que las empresas no tendrán que afrontar costos adicionales al alza de la tasa de cotización de 0,2% para financiar el derecho a sala cuna. Si esto no ocurre no es posible garantizar que no habrá efectos negativos sobre la generación de empleo asalariado formal en el sector privado.

